

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KERJA SAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS RSUD dr. ABDOER RAHEM SITUBONDO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Ralda Cigra Novantri  
[raldacigra4@gmail.com](mailto:raldacigra4@gmail.com)

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Randika Fandyanto  
[randika@unars.ac.id](mailto:randika@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Triska Dewi Pramitasari  
[triska\\_dewi@unars.ac.id](mailto:triska_dewi@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

**ABSTRACT**

*Dr. Abdoer Rahem Situbondo Regional General Hospital (RSUD) as one of the government-owned health facilities has a strategic role in providing health services to the community. The purpose of this study is to analyze and test the effect of Work Motivation, Teamwork, and Work Environment on the Performance of Non-PNS Employees of Dr. Abdoer Rahem Situbondo Regional General Hospital with Job Satisfaction as an Intervening Variable. The population in this study were NON-PNS employees of Dr. Abdoer Rahem Situbondo. The sampling technique used simple random sampling technique. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model-Partial Least Square (PLS-SEM). The results of the hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application show that work motivation has a significant positive effect on job satisfaction, teamwork has a positive but not significant effect on job satisfaction, work environment has a significant positive effect on job satisfaction, work motivation has a significant positive effect on performance, teamwork has a significant positive effect on performance, work environment has a significant negative effect on performance, job satisfaction has a significant positive effect on performance, work motivation has a significant positive effect on performance through job satisfaction, teamwork has a positive but not significant effect on performance through job satisfaction, work environment has a significant positive effect on performance through job satisfaction.*

**Keywords:** Work motivation, Teamwork, Work environment, Job satisfaction, performance.

**I. PENDAHULUAN**

Melihat era globalisasi dan persaingan yang semakin kompetitif, sektor pelayanan publik dituntut untuk terus meningkatkan kualitas layanannya, termasuk dalam sektor kesehatan. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Abdoer Rahem Situbondo sebagai salah satu fasilitas kesehatan milik pemerintah memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kinerja karyawan, termasuk tenaga Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS), menjadi faktor krusial dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan rumah sakit.

Saat ini, RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo menghadapi tantangan yang cukup kompleks, mulai dari beban kerja yang tinggi, tuntutan pelayanan yang terus meningkat, hingga kondisi internal organisasi seperti keterbatasan sarana prasarana dan sumber daya manusia. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa kinerja pegawai non-PNS belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kurangnya koordinasi antar unit kerja, hingga keluhan dari pasien terkait kualitas pelayanan. Permasalahan tersebut mencerminkan perlunya evaluasi

terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Beberapa faktor penting yang diyakini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai adalah Motivasi kerja, Kerja sama tim, dan Lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan pendorong internal yang menentukan sejauh mana seorang pegawai memiliki kemauan dan semangat dalam menyelesaikan tugasnya. Kerja sama tim yang solid juga sangat krusial, mengingat sebagian besar pelayanan di rumah sakit bersifat kolaboratif dan lintas fungsi. Sementara itu, lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikologis, dapat berdampak langsung terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai. Namun, pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung. Kepuasan kerja sebagai bentuk respon afektif pegawai terhadap kondisi pekerjaannya, seringkali menjadi variabel perantara (intervening) yang menjembatani pengaruh motivasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena merasa dihargai, nyaman, dan termotivasi untuk bekerja secara optimal.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:10) "Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta fungsi tenaga kerja sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan

masyarakat secara efektif dan efisien". Sedangkan Ajabar (2020:5) memaparkan "Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk mendorong, mengembangkan, memotivasi, serta menjaga performa karyawan agar tetap optimal dalam lingkungan organisasi".

#### Motivasi kerja

Menurut Maruli (2020:58) "Motivasi kerja merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat dan dorongan dari dalam diri seseorang, yang kemudian memengaruhi, mengarahkan, serta menjaga konsistensi perilaku agar tetap fokus dalam mencapai tujuan yang diinginkan". Sementara itu, Robbins (2016:201) menjelaskan bahwa "Motivasi adalah komitmen individu untuk memberikan usaha terbaik demi tercapainya tujuan organisasi". Menurut Sedarmayanti (2015:233) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja seseorang, diantaranya adalah:

- 1) Upah  
Upah merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas waktu, energi, dan keterampilan yang mereka kontribusikan dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Supervisi  
Supervisi merupakan proses pemantauan yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk memastikan kinerja bawahannya berjalan sesuai arah dan tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Hubungan kerja

Hubungan interaksi antara berbagai pihak di lingkungan kerja, baik antara karyawan dengan atasan maupun antar sesama rekan kerja, yang berperan dalam membentuk suasana kerja yang produktif dan kolaboratif.

- 4) Pengakuan atau penghargaan  
Apresiasi merupakan bentuk penghargaan yang diberi oleh atasan kepada karyawan sebagai pengakuan atas pencapaian dan kontribusi kerja yang berhasil diraih.

#### 5) Keberhasilan

Keberhasilan merupakan bentuk pencapaian atas tujuan atau hasil yang diharapkan dan berhasil direalisasikan. Makna keberhasilan sendiri bisa berbeda-beda, baik dalam lingkup tim, individu, maupun organisasi secara keseluruhan.

### Kerja sama tim

Kerja sama tim adalah kemampuan bekerja secara kolaborasi dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Lawasi dan Triatmanto (2017:51) "Kerja sama tim merupakan bentuk kolaborasi antara dua orang atau lebih yang saling terhubung dan menyelaraskan langkah dalam menjalankan suatu aktivitas demi mencapai tujuan tertentu". Indikator kerja sama tim menurut Rimawati *et al.* (2022) adalah sebagai berikut:

#### 1) Tanggung jawab

Bersama-sama menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan perusahaan atau organisasi, secara bersama-sama sehingga dapat menciptakan sebuah hubungan

kerja sama yang baik antar anggota tim.

- 2) Saling berkontribusi  
Kontribusi yang baik dengan sesama anggota tim bisa berupa tenaga maupun ide yang dapat terciptanya kerja sama pada perusahaan atau organisasi.
- 3) Pengerahan kemampuan secara maksimal  
Mengerahkan segala kemampuan dari seluruh anggota tim secara maksimal, agar kerja sama dapat lebih kokoh dan berkualitas tinggi.

### Lingkungan kerja

Menurut Bahri (2018:40) mendefinisikan "Lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dan semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan". "Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan kerasan atau betah dalam bekerja" (Bahri, 2018).

Adapun tolak ukur atau indikator dari lingkungan kerja yang berkualitas menurut Prihantoro (2019:21), adalah sebagai berikut:

#### 1) Hubungan antar karyawan

Indikator dapat diukur dalam melihat lingkungan kerja yang baik dan berkualitas salah satunya yaitu hubungan yang terjalin antar sesama rekan karyawan dalam melakukan pekerjaan atau bagiannya masing-masing. Relasi dan

komunikasi yang saling membangun, saling menolong, saling membantu sesama apabila mengalami kesulitan, saling menguatkan satu sama lain di tengah tekanan atau pun keadaan yang sulit pada saat melakukan sebuah pekerjaan.

### 2) Suasana kerja

Suasana yang harmonis, tenang (jauh dari gangguan kebisingan), yang dapat mengganggu atau mengalihkan konsentrasi dalam bekerja. Sehingga, memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaannya.

### 3) Fasilitas-fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dan mendukung menjadi indikator dalam lingkungan kerja yang berkualitas atau tidak. Karena apabila fasilitas-fasilitas lengkap, maka para karyawan semangat dan cepat juga menyelesaikan bagiannya, sehingga secara tidak langsung semakin meningkatkan kualitas atau produktivitas yang lebih bagus dan baik.

### Kepuasan kerja

Menurut Sunyoto (2012:210) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang karyawan yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak

mencintai pekerjaanya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Menurut Hasibuan (2015:202) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

#### 1) Kedisiplinan

Kondisi tersebut tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban terhadap perusahaan atau organisasi.

#### 2) Moral kerja

Kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang guna mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

#### 3) Turnover

Aliran pergantian pegawai atau keluar masuknya karyawan dalam suatu organiasasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### Kinerja

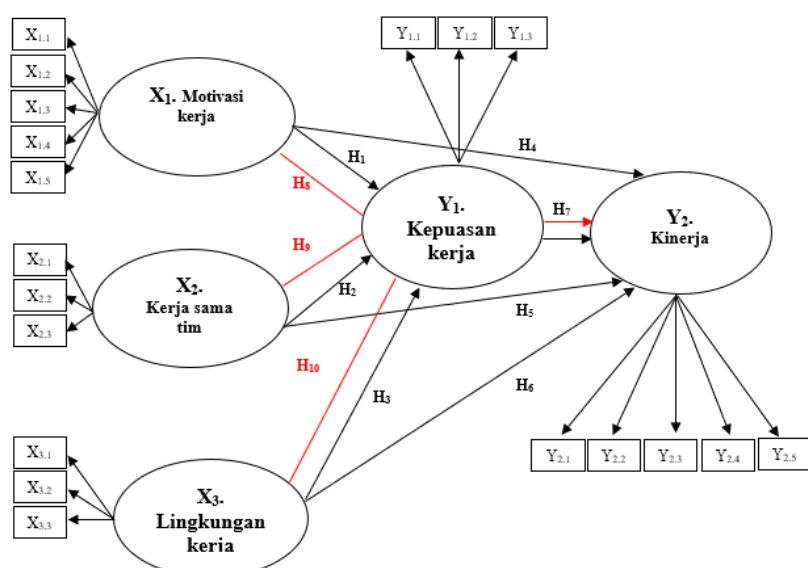
Afandi (2018:83) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau tim dalam suatu organisasi, sesuai dengan otoritas dan tanggung jawab yang dimiliki. Pencapaian ini harus sejalan dengan tujuan institusional melalui cara-cara yang sah secara hukum, serta tidak bertentangan dengan norma etika dan moral yang berlaku.

Afandi (2018:89) memaparkan indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja  
 Merupakan seluruh bentuk pengukuran hasil kerja yang dapat dikuantifikasi dan mencerminkan volume produktivitas yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini menjadi dasar objektif dalam mengevaluasi produktivitas kerja karyawan.
- 2) Kualitas hasil kerja  
 Mencakup berbagai parameter pengukuran terkait tingkat keunggulan produk/jasa yang dihasilkan, yang dapat diukur melalui standar indikator kualitas yang telah dibakukan.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
 Mengacu pada kemampuan memanfaatkan berbagai input produksi (waktu, material, tenaga) secara rasional dan mencapai output maksimal dengan input minimal melalui penerapan prinsip ekonomis dalam operasional kerja.
- 4) Disiplin kerja  
 Menunjukkan tingkat kesesuaian perilaku kerja dengan ketentuan hukum, norma organisasi, dan standar prosedur operasional yang berlaku, mencerminkan kedewasaan profesional dalam menjalankan kewajiban kerja.
- 5) Inisiatif  
 Kemampuan mengidentifikasi kebutuhan kerja, merumuskan solusi, mengambil tindakan konstruktif tanpa instruksi.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual memegang peranan penting dalam proses penelitian, karena membantu peneliti menjelaskan variabel-variabel yang akan dianalisis guna memperoleh hasil pengujian data yang lebih terarah. Menurut Sugiyono (2018:60) "Kerangka konseptual menggambarkan keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam sebuah studi, sehingga arah dan fokus penelitian menjadi lebih jelas dan sistematis".



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

### **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dibangun, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- $H_1$  : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- $H_2$  : Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- $H_3$  : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- $H_4$  : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- $H_5$  : Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- $H_6$  : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- $H_7$  : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- $H_8$  : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
- $H_9$  : Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
- $H_{10}$  : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Rancangan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2015:2) "Rancangan Penelitian adalah perencanaan menyeluruh dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan berfungsi sebagai pedoman utama dalam proses pelaksanaannya". Rancangan ini mencakup tahapan awal, seperti observasi awal serta studi pustaka dengan menelaah berbagai literatur,

buku, dan referensi yang relevan dengan topik penelitian. Setelah data awal terkumpul, proses dilanjutkan dengan metode pengumpulan data lanjutan seperti wawancara, dokumentasi, serta penyebaran kuesioner kepada karyawan RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan aplikasi statistik *Smart PLS* melalui beberapa serangkaian uji.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengukuran secara cermat terhadap fenomena serta menguji hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang terlibat. Dalam penelitian ini *Motivasi kerja*, *Kerja sama tim*, dan *Lingkungan kerja* berperan sebagai variabel bebas, *Kinerja* sebagai variabel terikat, dan *Kepuasan kerja* berfungsi sebagai variabel intervening. Menurut Sugiyono (2015:13) "Metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang memiliki spesifikasi yang sistematis, terencana, dan tersusun dengan jelas sejak tahap awal hingga penyusunan desain penelitian".

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini berlangsung di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo yang terletak di Jl. Anggrek No. 68, Patokan Utara, Patokan, Kec. Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68312. Waktu penelitian direncanakan selama tiga bulan dari bulan Mei, Juni, dan Juli tahun 2025.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:215) "Populasi merupakan sekumpulan

objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan ciri-ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai fokus kajian, dengan tujuan untuk dianalisis dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan penelitian". Populasi dalam penelitian ini sebanyak 551 pegawai non PNS dalam RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo selain pimpinan.

Menurut Sugiyono (2015:81) "Sampel adalah sebagian dari ukuran dan sifat-sifat populasi". Agar bisa mewakili keadaan populasi yang sesungguhnya, sampel harus mencerminkan semua sifat populasi. Dalam studi ini, kami menggunakan metode pengambilan sampel secara acak. Sugiyono (2015:82) menyatakan bahwa "Simple random sampling adalah suatu metode pemilihan anggota sampel secara acak dari populasi tanpa memedulikan skala dalam populasi tersebut". Metode ini diterapkan ketika dianggap bahwa anggota populasi mempunyai karakteristik yang seragam. Dalam penelitian ini, kami tidak menganalisis seluruh populasi, tetapi hanya mengambil sebagian sebagai sampel yang diharapkan dapat mencerminkan karakteristik dari seluruh populasi. Besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Dalam hal ini, kami menggunakan taraf kesalahan 10%. Maka dari perhitungan, hasil sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 85 responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur sistematis yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan dalam suatu penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti menerapkan beberapa metode pengumpulan data yang dirinci sebagai berikut:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Studi Pustaka
- 4) Kuesioner
- 5) Dokumentasi

### Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Partial Least Square (PLS), yang merupakan bagian dari metode pemodelan persamaan struktural (Structural Equation Modeling/SEM) berbasis varian. Prosedur analisis PLS secara umum terdiri atas dua komponen utama, yaitu model pengukuran (measurement model) dan model struktural (structural model). Model pengukuran digunakan untuk mengkaji validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang membentuk masing-masing konstruk, sehingga dapat menjamin bahwa konstruk yang dimaksud telah terukur secara akurat sebelum dilakukan analisis hubungan antar konstruk dalam model struktural.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah pegawai non PNS RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo yang berjumlah 85 orang.

### Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dapat diperoleh dengan meninjau nilai *Average Variance Extracted* (AVE) serta *outer loading* dari masing-

masing indikator (Sholihin & Ratmono), Secara umum, indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai outer loading minimal 0,70 dan nilai

AVE lebih dari 0,50. Selain itu, validitas konvergen juga dapat dievaluasi melalui keluaran *Construct Reliability and Validity*, dengan fokus utama pada nilai AVE.

**Tabel 1.**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel penelitian	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X <sub>1</sub> . Motivasi kerja	<b>0,796</b>	0,5	Valid
X <sub>2</sub> . Kerja sama tim	<b>0,833</b>	0,5	Valid
X <sub>3</sub> . Lingkungan kerja	<b>0,782</b>	0,5	Valid
Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja	<b>0,817</b>	0,5	Valid
Y <sub>2</sub> . Kinerja	<b>0,783</b>	0,5	Valid

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70 (Solihin & Ratmono, 2013:92). Selain itu, indikator dalam penelitian ini dikategorikan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* yang diperoleh berada di atas 0,70 (Sarwono & Narimawati, 2015:18).

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi data yang normal. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa data dari setiap variabel dalam penelitian menyebar secara normal, yakni tidak menyimpang secara signifikan dari nilai tengah (median), yang dapat menyebabkan tingginya nilai standar deviasi. Asumsi normalitas dianggap terpenuhi apabila nilai *Skewness* dan *Excess Kurtosis* berada dalam rentang -2,58 hingga 2,58.

### **Uji Multikolinieritas**

Ghozali (2016:103) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi di antara variabel independen dalam model regresi. Apabila terjadi multikolinieritas sempurna antar variabel independen, maka koefisien regresi tidak dapat diestimasi dengan tepat dan nilai standar error menjadi tidak terbatas. Dalam penelitian ini, pengujian multikolinieritas dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS dengan mengacu pada nilai *Collinearity Statistics* (VIF). Suatu model dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai VIF berada pada atau di bawah angka 5,00. Sebaliknya, apabila nilai VIF melebihi 5,00, maka hal tersebut mengindikasikan adanya pelanggaran terhadap asumsi multikolinieritas, yang menunjukkan bahwa antar variabel independen saling memengaruhi.

### **Uji Goodness Of Fit (GOF)**

Uji *Goodness of Fit* (GOF) pada dasarnya bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana distribusi data sampel sesuai dengan distribusi

teoretis tertentu. Menurut Ghozali dan Latan (2015:82), Goodness of Fit dikembangkan untuk menilai kelayakan model secara menyeluruh, baik pada aspek model pengukuran maupun model struktural, serta memberikan ukuran sederhana terhadap kemampuan prediktif keseluruhan dari model yang digunakan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) nilai yang diharapkan  $\leq 0,09$  maka dikatakan *fit*.
- 2) Jika *Chi-Square* nilai yang diharapkan kecil maka dikatakan *fit*.
- 3) Jika NFI (*Normed Fit Index*) nilai yang diharapkan  $\geq 0,5$  atau (mendekati angka 1) maka dikatakan *fit*.

**Tabel 2.**  
**Uji Goodness Of Fit (GOF)**

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	<b>Keterangan Model</b>
<b>SRMR</b>	0,072	0,072	<b>&lt; 0,10</b>	<i>Good Fit</i>
<b>d_ULS</b>	0,982	0,982	<b>&gt; 0,05</b>	<i>Good Fit</i>
<b>d_G</b>	2,395	2,395	<b>&gt; 0,05</b>	<i>Good Fit</i>
<b>Chi-Square</b>	802,007	802,007	<b>Diharapkan Kecil</b>	<i>Good Fit</i>
<b>NFI</b>	0,678	0,678	<b>&gt; 0,9 (mendekati 1)</b>	<i>Marginal Fit</i>

### **Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan model struktural dengan mengacu pada nilai **R-Square** (Ghozali, 2018:97). Melalui nilai R-Square, dapat diketahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabilitas

variabel dependen. Perubahan nilai R-Square mencerminkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien determinasi **R<sup>2</sup> (R-Square)** dengan hasil yang disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Uji Koefisien Determinasi**

<b>Variabel Terikat</b>	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja	0,896	0,892
Y <sub>2</sub> . Kinerja	0,869	0,863

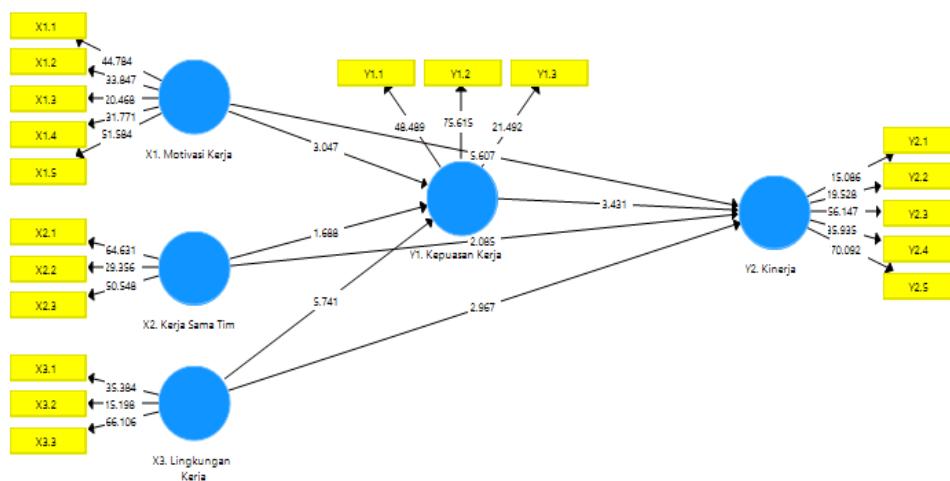
- 1) Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Kerja Sama Tim (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan (X<sub>3</sub>) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,89 (89%), sedangkan sisanya 11% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) Kerja Sama Tim (X<sub>2</sub>), Lingkungan (X<sub>3</sub>) dan Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) mempengaruhi Kinerja (Y<sub>2</sub>) sebesar 0,86 (86%), sedangkan sisanya 14%

dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian

### Uji Hipotesis Penelitian

Menurut Ghazali (2013:36), “Analisis persamaan struktural merupakan metode untuk menguji hubungan antar variabel dalam model, melalui estimasi nilai

koefisien regresi berdasarkan data yang telah dikumpulkan”. Analisis inner model dilakukan dengan bantuan prosedur bootstrapping pada perangkat lunak SmartPLS 3.0, sehingga diperoleh estimasi nilai koefisien regresi melalui dua jenis output, yaitu Path Coefficient dan Indirect Effects. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:



**Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS**

Berdasarkan pada Gambar 2 diatas, Selanjutnya hasil uji hipotesis

menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0

**Tabel 4.**  
**Uji Hipotesis**

Hubungan Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values
X <sub>1</sub> . Motivasi Kerja -> Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja	0,228	3,047	<b>0,002</b>
X <sub>2</sub> . Kerja Sama Tim -> Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja	0,146	1,688	<b>0,092</b>
X <sub>3</sub> . Lingkungan Kerja -> Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja	0,610	5,741	<b>0,000</b>
X <sub>1</sub> . Motivasi Kerja -> Y <sub>2</sub> . Kinerja	0,649	5,607	<b>0,000</b>
X <sub>2</sub> . Kerja Sama Tim -> Y <sub>2</sub> . Kinerja	0,187	2,085	<b>0,038</b>
X <sub>3</sub> . Lingkungan Kerja -> Y <sub>2</sub> . Kinerja	-0,346	2,967	<b>0,003</b>
Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja -> Y <sub>2</sub> . Kinerja	0,472	3,431	<b>0,001</b>
X <sub>1</sub> . Motivasi Kerja -> Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja -> Y <sub>2</sub> . Kinerja	0,107	2,376	<b>0,018</b>
X <sub>2</sub> . Kerja Sama Tim -> Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja -> Y <sub>2</sub> . Kinerja	0,069	1,557	<b>0,120</b>
X <sub>3</sub> . Lingkungan Kerja -> Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja -> Y <sub>2</sub> . Kinerja	0,288	2,673	<b>0,008</b>

### **Pembahasan Uji Hipotesis Motivasi kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,228), Nilai T-*Statistic* yaitu 3,047 ( $> 1,964$ ), dan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,002** ( $< 0,05$ ). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **Hipotesis ke-1 diterima**, maka jika Motivasi kerja pada pegawai terus meningkat maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika motivasi menurun maka kepuasan kerja pegawai juga akan menurun. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri. Inikator-indikator tersebut menjadi pengukur tertinggi motivasi, terutama pemberian upah dalam bentuk kompensasi, adanya pemantauan oleh atasan, hubungan interaksi antar berbagai pihak, serta diberikannya penghargaan atas kontribusi kerja yang berdampak pada kepuasan kerja para pegawai. Hasil uji ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Putri *et. al.* (2022) dan Sonnyalia, *et. al.* (2024).

### **Kerja sama tim Terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,146), nilai T-*Statistic* yaitu 1,688 ( $< 1,964$ ), dan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,092** ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kerja Sama Tim ( $X_2$ )

berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke-2 ditolak**. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kerja sama tim di lingkungan RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo menunjukkan kecenderungan positif terhadap kepuasan kerja, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kepuasan kerja, seperti beban kerja, sistem penghargaan, atau kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan. Hasil uji ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Handayani, Astuti (2023).

### **Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,610), nilai T-*Statistic* yaitu 5,741 ( $> 1,964$ ), dan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,000** ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke-3 diterima**. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo, lingkungan kerja yang mendukung dapat mencakup aspek fisik seperti fasilitas kerja yang memadai, kenyamanan ruang kerja, serta aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal yang harmonis, keamanan kerja, dan iklim

organisasi yang kondusif. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang positif sangat penting dilakukan oleh manajemen rumah sakit guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat. Hasil uji ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Bari, *et. al.* (2022).

#### **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,649), nilai *T-Statistic* yaitu 5,607 ( $> 1,964$ ), dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,000** ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke-4 diterima**. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang mereka tampilkan. Di lingkungan RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo, motivasi kerja yang tinggi dapat muncul dari berbagai faktor seperti penghargaan atas prestasi kerja, peluang pengembangan karier, dukungan atasan, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pelayanan kepada pasien. Hasil uji ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Oktaviyanti, *et. al.* (2024). Namun tidak sejalan dengan penelitian oleh Putri *et. al.* (2022).

#### **Kerja sama tim Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,187), nilai *T-*

*Statistic* yaitu 2,085 ( $> 1,964$ ), dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,038** ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kerja Sama Tim ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke-5 diterima**. Temuan ini menunjukkan bahwa kerja sama tim yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kerja sama tim menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung kelancaran pelayanan kesehatan, mengingat kegiatan operasional rumah sakit melibatkan kolaborasi lintas profesi seperti dokter, perawat, tenaga laboratorium, hingga petugas administrasi. Ketika komunikasi berjalan efektif, tanggung jawab dibagi secara proporsional, dan tim mampu bekerja secara harmonis, maka kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Hasil uji ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Najati, Susanto (2022).

#### **Lingkungan kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,346), nilai *T-Statistic* yaitu 2,967 ( $> 1,964$ ), dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,003** ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke-6 diterima**. Temuan ini memberikan indikasi bahwa lingkungan kerja yang ada justru berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor lingkungan kerja yang belum

optimal, seperti beban kerja yang tinggi, fasilitas kerja yang kurang memadai, tekanan psikologis, atau suasana kerja yang tidak kondusif. Kondisi lingkungan kerja yang demikian dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai. Hasil uji ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Septian, *et. al.* (2022).

### **Kepuasan kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,472), nilai *T-Statistic* yaitu 3,431 ( $> 1,964$ ), dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,001** ( $< 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke-7 diterima**. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditampilkan. Di lingkungan RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo, kepuasan kerja dapat timbul dari berbagai faktor seperti kejelasan peran, penghargaan terhadap hasil kerja, hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas dan dukungan kerja yang memadai. Ketika pegawai merasa dihargai dan nyaman dalam lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Hasil uji ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Dewi, *et. al.* (2022) dan Putri *et. al.* (2022).

### **Motivasi kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,107), nilai *T-Statistic* yaitu 2,376 ( $> 1,964$ ), dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,018** ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke-8 diterima**. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa ketika pegawai merasa termotivasi dalam bekerja—baik melalui insentif, pengakuan, maupun kesempatan pengembangan diri—mereka cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, dan pada akhirnya kepuasan tersebut mendorong peningkatan kinerja. Hasil uji ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Solihatun, *et. al.* (2021) dan Putri *et. al.* (2022).

### **Kerja sama tim Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,069), nilai *T-Statistic* yaitu 1,557 ( $< 1,964$ ), dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,120** ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kerja Sama Tim ( $X_2$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke-9 ditolak**. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kerja sama tim di

lingkungan rumah sakit menunjukkan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, jalur pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja belum cukup kuat untuk memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini bisa jadi mencerminkan bahwa kerja sama tim belum sepenuhnya menjadi faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja secara nyata, atau bahwa kepuasan yang dihasilkan dari kerja sama tim belum cukup untuk mendorong peningkatan kinerja. Hasil uji ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Sitindaon (2023).

### **Lingkungan kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,288), nilai *T-Statistic* yaitu 2,673 ( $> 1,964$ ), dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0,008** ( $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) melalui Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke-10 diterima**. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, tertata, serta didukung oleh hubungan interpersonal yang harmonis menjadi faktor penting dalam membentuk rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut kemudian menjadi faktor internal yang memotivasi pegawai

untuk bekerja lebih optimal dan memberikan kinerja terbaik dalam pelayanan kesehatan. Hasil uji ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Pranata, *et. al.* (2022).

### **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, ( $H_1$  diterima);
2. Kerja sama tim berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, ( $H_2$  ditolak);
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, ( $H_3$  diterima);
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, ( $H_4$  diterima);
5. Kerja sama tim berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, ( $H_5$  diterima);
6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja, ( $H_6$  diterima);
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, ( $H_7$  diterima);
8. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja, ( $H_8$  diterima);
9. Kerja sama tim berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja, ( $H_9$  ditolak);
10. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap

Kinerja melalui Kepuasan kerja,  
(H<sub>10</sub> diterima);

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

#### **Bagi RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo**

Bagi RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo disarankan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Pertama, rumah sakit perlu terus meningkatkan motivasi kerja pegawai karena terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap baik kepuasan kerja maupun kinerja, secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kedua, lingkungan kerja juga terbukti sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai, sehingga perbaikan fasilitas, kenyamanan ruang kerja, serta hubungan interpersonal yang sehat perlu dijadikan prioritas manajemen. Ketiga, walaupun kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja melalui kepuasan kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim tetap memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja. Oleh karena itu, pelatihan tim, pembentukan budaya kolaboratif, serta komunikasi yang terbuka dan efektif antar unit tetap penting untuk terus dikembangkan

#### **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil Penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan varibel Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan komitmen dalam peningkatan Kinerja SDM.

#### **Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan Kinerja karyawan serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: CV Budi Utama.
- Bahri, S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimpikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Bari, M. M., Kusnadi, E., & Sari, L. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

- Pada PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol. 1 (9): 1842-1854. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2236>
- Dewi, E. A., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol. 1 (5) : 930-94. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i5.2129>
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. 2017. Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 47-57. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/v...>
- Maruli Tua Sitorus, 2020. *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo: Media Pustaka.
- Oktaviyanti, Y., Sari, L. P. & Pramitasri, T. D. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Polres Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol. 3 (7): 1389-140. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i7.5118>
- Pranata, A., Karnadi, & Pramesti, R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Matahari Cipta Sentosa. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol. 1 (3): 554-568. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i1.2633>
- Putri, Y., Wahyuni, I., & Subaida, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol. 1 (1): 186-200. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1859>
- Prihantoro, A. 2019. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

- Robbins, S. P. 2016. *Organizational Behavior*. Edisi ke-16. New Jersey: Pearson Education.
- Sarwono, J. dan Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Septian, B. A., Areif, M. Y., & Pramesti, R. A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 1 Kendit. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol. 1 (6): 1264-1276.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2176>
- Sholihin, M. dan Ratmono, D. (2020). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0* Edisi 2. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sonnyalia, A. B., Sari, L. P., & Fandyanto, R. (2024). Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Barokah Nura Sekawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol. 3 (11): 2136-214.
- <https://doi.org/10.36841/jme.v3i11.5316>
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Jakarta: Caps Publishing.